

VU Research Portal

De Commissie-Borstlap en een leven lang ontwikkelen

van Schoonhoven, Renée

published in

Tijdschrift voor Recht en Arbeid
2020

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

document license

Article 25fa Dutch Copyright Act

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

van Schoonhoven, R. (2020). De Commissie-Borstlap en een leven lang ontwikkelen: enkele aandachtspunten bij de uitwerking in het mbo. *Tijdschrift voor Recht en Arbeid*, 54(6/7), 18-22. [2020/54].
<http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00D3B99A&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

Commissie-Borstlap en een leven lang ontwikkelen: enkele aandachtspunten bij de uitwerking in het mbo

TRA 2020/54

Volgens Commissie-Borstlap is een 'leven lang ontwikkelen' een onmisbaar element van de wereld waarin we willen werken. Daarvoor zijn nodig: een individueel ontwikkelbudget, loopbaanwinkels en een geïntegreerde benadering. Een aandachtspunt bij de uitwerking van het advies is dat deze drie punten in de mbo-wereld niet geheel nieuw zijn. Verder raakt de uitwerking aan de juridische infrastructuur van het mbo, op de volgende punten: (1) kan het ontwikkelbudget worden gebruikt bij de bekostigde mbo-instellingen of ook bij de erkende mbo-aanbieders, (2) volstaat de huidige regulering van de beroepspraktijkvorming en (3) kan de regel dat uitzendbureaus geen erkend leerbedrijf zijn, blijven bestaan?

1. Inleiding

Dit jaar is gebleken dat velen van ons heel goed in staat zijn om tot aanpassingen te komen in de wijze waarop we werken. We passen ons aan de omstandigheden aan en leren om te gaan met technologische mogelijkheden, terwijl we wellicht in het pre-Coronatijdperk nog geneigd waren die te negeren. In tijden van crisis leren we werken onder andere omstandigheden, met nieuwe middelen. Dit geldt ook voor het onderwijs, de sector waarin ik werkzaam ben. Net als vele andere docenten heb ik in een zeer kort tijdsbestek de slag gemaakt van klassikaal onderwijs naar onderwijs en examinering online. Het was een crashcourse, en ook voor studenten, leerlingen en ouders was en is deze omslag verre van optimaal. Maar we steken er ook veel van op. Niet alleen dát we in staat zijn om te gaan met technologie die voor velen nog nieuw was, maar vooral dat we in staat zijn tot (snelle) aanpassing als dat nodig is.

Dit alles geeft vertrouwen dat het onderwijs de komende decennia tevens een waardevolle bijdrage kan leveren aan het nieuwe ontwerp voor de regulering van werk zoals dit in het advies van de Commissie-Borstlap (hierna: Commissie) wordt beschreven.² Met het oog op een geslaagde nadere uitwerking van het advies van de Commissie in het onderwijs formuleer ik hieronder een aantal aandachtspunten die reiken tot in de juridische grondstructuur van het onderwijs. Ik richt me daarbij

vooral op het middelbare beroepsonderwijs (mbo), omdat ik verwacht dat de uitwerking van het advies van de Commissie – zodra dat opportuun is – vooral in en met deze onderwijssector zal plaatsvinden. Andere vraagstukken zoals (de waardebepaling van) individuele leerrechten bij het toekennen van individuele ontwikkelbudgetten, de relatie met studiefinanciering, les- en cursusgeld, en de rechtsbescherming van studenten en werkenden blijven daardoor in deze bijdrage enigszins onderbelicht.

2. Werken aan een leven lang ontwikkelen

De regels ten aanzien van alle vormen van werk dienen volgens de Commissie zo ingericht te worden dat iedereen de economische, maatschappelijke en sociale waarden kan realiseren die met werk zijn verbonden. Dat vergt onder meer dat werkenden *weerbaar* zijn: dat ze tegen een stootje kunnen en zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden die van invloed zijn op hun werk. Dit impliceert een zekere mate van bescherming, maar ook ruimte voor een leven lang ontwikkelen.

De Commissie wijst er in haar analyse op dat Nederland het in internationaal opzicht goed doet als het gaat om (initieel) onderwijs. Maar de ontwikkelingen in onder meer technologie gaan zo snel dat we achterblijven in het investeren in menselijk kapitaal. Met name bij de lager opgeleiden schieten investeringen tekort, terwijl die groep juist nu aanvullende opleiding en scholing hard nodig heeft. Overigens hechten volgens de Commissie veel werkenden te weinig belang aan scholing en ontwikkeling. Dat belang wordt in de huidige wijze van regulering ook nog eens onvoldoende gestimuleerd.

Werkenden moeten beter beschermd worden tegen kennisveroudering en er moet ruimte komen voor ontwikkeling. Dat vergt volgens de Commissie: meer investeren in menselijk kapitaal én het wegnemen van de vrijblijvendheid waarmee *een leven lang ontwikkelen* nu nog vaak omgeven is. Zij formuleert vervolgens drie concrete aanbevelingen: (a) ken iedereen een individueel ontwikkelbudget toe; (b) creëer een loopbaanwinkel; (c) kom tot een geïntegreerde aanpak tegen kennisveroudering.

Het individueel ontwikkelbudget houdt in dat iedereen van jongs af aan van overheidswege een gereserveerde som geld krijgt toegewezen. De kosten van het initiële

¹ Renée van Schoonhoven is hoogleraar onderwijsrecht aan de Vrije Universiteit te Amsterdam; zij is tevens bijzonder hoogleraar onderwijsrecht met betrekking tot het beroepsonderwijs aan diezelfde universiteit.

² Commissie Regulering van Werk, *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*, Den Haag 2020.

onderwijstraject³ worden hiervan afgeboekt. Werkenden die een korter initieel traject volgen, houden dus meer over dan werkenden die een langere initiële onderwijs-carrière volgen. Het budget blijft een leven lang beschikbaar, ook bij baanwisselingen, want het is individueel.

Om een leven lang ontwikkelen blijvend aan te jagen, komt er een landelijke organisatie die werkenden voorziet van begeleiding en advies in zogeheten loopbaanwinkels of *hubs*. Het benutten van deze winkels is niet in alle omstandigheden vrijwillig. Bijvoorbeeld bij dreigend ontslag kan het verplicht zijn deze winkels te bezoeken; leerrechten moeten dan worden ingezet ter voorkoming van werkloosheid of met het oog op terugkeer naar werk.

De Commissie erkent ten slotte dat het nodig is het individuele ontwikkelbudget, de loopbaanwinkels en het opleidingsaanbod in samenhang met elkaar uit te laten voeren. Hierbij wordt overigens voortgebouwd op de vele initiatieven en ervaringen die in de praktijk met het leren werken en werkend leren al opgedaan zijn. Alleen met een geïntegreerde aanpak kan kennisveroudering worden tegengegaan, aldus de Commissie.

De analyse van de Commissie is naar mijn mening zeer duidelijk. In het advies staat logischerwijze de regulering van werk, in het bijzonder: de juridische basis van werk, centraal. Aansprekend in dit verband is het onderscheid dat de Commissie maakt naar drie *rijbanen* voor de regulering: (a) die van de zelfstandige; (b) die van de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd; (c) die van de uitzendovereenkomst. Het is voorstelbaar dat, ongeacht de rijbaan waarin men zich gaat bevinden of al bevindt, een individueel ontwikkelbudget beschikbaar is dat zo mogelijk (periodiek) wordt aangevuld. Bezien vanuit het onderwijsbestel komt de intrigerende vraag op, *waarvoor en waar* dit budget mag worden ingezet. Iets anders geformuleerd: hoe kan het budget door het individu straks worden gematerialiseerd, bij alle mbo-opleidingen en/of ook in de onderneming van de werkgever, van de zelfstandige of via het uitzendbureau?

Nu is het zeker niet aan mij om beren op de weg te zien bij de verdere uitwerking van het voorstel. Wel merk ik op dat voor een geslaagde uitvoering van het plan van de Commissie nog een extra uitwerkingsslag nodig is, opdat haar denklijn (benaderingswijze) ook effectief kan worden doorgetrokken tot in de onderwijswereld. Ten behoeve van zo'n extra uitwerkingsslag wil ik in de volgende paragraaf enkele aandachtspunten aanstippen.

3. Aandachtspunten bij een verdere uitwerking

Hieronder ga ik eerst in op enkele procesmatige aandachtspunten die van belang zijn om de aanbevelingen van de Commissie in het onderwijs goed te laten landen. Ten tweede ga ik in op een paar aspecten van de juridische infrastructuur van het mbo die nadere aandacht vragen bij de uitwerking van de aanbevelingen van de Commissie.

3.1 Procesmatige aandachtspunten

Allereerst, kort, twee meer procesmatige punten. Deze betreffen het *economische perspectief* dat in het advies – ook als het om een leven lang ontwikkelen gaat – prevaleert, en verder enige *'echo's uit het relevante verleden'*.

Zoals gezegd is het advies duidelijk, kernachtig en concreet, ook als het over een leven lang ontwikkelen gaat. Mocht bij gelegenheid het advies een uitwerking krijgen in en met het onderwijs, dan is het goed te beseffen dat vanuit onderwijskundig oogpunt het louter uitgaan van een economisch perspectief niet vanzelfsprekend is. In 'onderwijsland' worden het leren werken en werkend leren namelijk ook gezien als een waarde in zichzelf.

Heel duidelijk is dat enkele jaren terug onder woorden gebracht door filosoof en pedagoog Biesta.⁴ Zijn betoog is in het onderwijsveld de afgelopen jaren breed omarmd.⁵ Biesta verwoordt dat onderwijs altijd gebaseerd is op drie met elkaar samenhangende pijlers: kwalificatie (overdracht van kennis en vaardigheden), socialisatie (het bijbrengen van normen en waarden) en persoonsvorming. Onder dit laatste verstaat Biesta de vorming van een mens als persoon oftewel 'subjectificatie'. De eerste en misschien ook nog de tweede pijler laten zich nog enigszins reguleren aan de hand van lesprogramma's en examens en zijn langs die lijn te verbinden met ook economische waarden, maar vooral bij de derde is die verbintenis met het economische minder aanwezig. Dit omdat deze persoonsvorming plaatsvindt in de pedagogische relatie tussen docent en student, waarin sprake is van gelijkwaardigheid. Machtsverhoudingen kunnen in die relatie volgens Biesta geen rol spelen. In die context bekritiseert hij het onder meer in Europese en Nederlandse beleidsdocumenten gangbare vertoog over 'leren', over hetgeen – wellicht mede naar aanleiding van zijn kritiek – inmiddels wordt aangeduid als 'een leven lang ontwikkelen'. Zijn opvatting is dat een dergelijke redenering vooraleerst gedreven wordt door (macro-)economische motieven, en dat het 'leren' aldus vooral wordt gerelateerd aan kwalificatie. De persoon van de lerende wordt daarmee echter miskend en volgens Biesta zelfs onderdrukt. 'Gij zult le-

3 Initieel onderwijs is al het onderwijs dat wordt gevolgd vóór het betreden van de arbeidsmarkt (van primair tot en met hoger onderwijs); post-initieel is het onderwijs dat wordt gevolgd nadat de arbeidsmarkt is betreden.

4 G.J.J. Biesta, *Het prachtige risico van onderwijs*, Phronese 2015.

5 Zie onder meer: Onderwijsraad, *De volle breedte van onderwijskwaliteit. Van smal beoordelen naar breed verantwoorden*, Den Haag: Onderwijsraad 2016.

ren, anders...'. Nu gaat het te ver om de zienswijze van Biesta op deze plaats nauwgezet uit te werken. Relevant is wel om op te merken dat de redenering van 'een leven lang ontwikkelen' zoals in het advies van de Commissie beschreven, bij velen in het onderwijs gevoelig ligt. Dit omdat met 'ontwikkelen' slechts 'leren' wordt bedoeld in de betekenis die Biesta bekritiseert, en omdat onderwijs daarmee in de ogen van zijn medestanders het risico loopt louter te verworden tot een instrument gericht op het louter voldoen aan macro-economische eisen. Voor een goede landing in de wereld van het onderwijs is het kortom aanbevelenswaardig te benadrukken dat 'ontwikkelen van werkenden' mede de verdere *vorming* van de persoon omvat die ook als zodanig van waarde is.

Een tweede element dat niet onvermeld kan blijven, is dat het advies hier en daar associaties oproept met beleids- en organisatieconcepten die in ieder geval *oudgedienden* in het mbo eerder langs hebben zien komen. Zo doet de oproep tot het formeren van brede publiek-private samenwerkingsverbanden in regio's, waarin ook onderwijs participeert, sterk denken aan de noties die een kwart eeuw geleden rondgingen (én deels ook werden gerealiseerd) rond de vorming van regionale opleidingscentra (roc's). In oorsprong zouden dat immers ook dergelijke samenwerkingsverbanden zijn, en wel één voor elke regio waarin ook een Regionaal Bestuur voor Arbeidsvoorziening (RBA) actief was. De praktijk is nadien iets anders gelopen, maar dit neemt niet weg dat aan de vorming van roc's eenzelfde zienswijze van krachtenbundeling ten behoeve van werkend Nederland ten grondslag lag.⁶ Eenzelfde type associatie zullen sommigen hebben met het concept van loopbaanwinkels. Ook nu zijn er al leerwerk-loketten in veel regio's en ooit bestonden er Centra voor Vakopleidingen voor Volwassenen, de CVV's – ook georganiseerd per RBA-regio.⁷ Van recenter datum is de vanuit SZW en OCW gezamenlijk ingestelde Projectdirectie Leren en Werken (2005-2011). Van daaruit werden verschillende stimuleringsregelingen uitgevoerd, onder meer gericht op het realiseren van leerwerk-loketten, werkpleinen en EVC-trajecten.^{8, 9} Nu is het zeer zeker niet verboden om creatieve concepten opnieuw te ontdekken en te testen. Voor het benodigde draagvlak in met name het mbo verdient het aanbeveling te erkennen dat niet alles uit het advies van de Commissie voor bestuurders, leidinggevend en projectleiders in de mbo-sector geheel nieuw zal zijn. Erkenning van de herkenning van deze '*echo's uit het verleden*' zal dan ook helpen bij een goede landing van het advies van de Commissie in onderwijsland.

6 Commissie-Rauwenhoff, *Onderwijs-arbeidsmarkt: naar een werkzaam traject*, Alphen a/d Rijn: Samsom/Tjeenk Willink 1990. *Kamerstukken II* 1993/94, 23 778, 1-3.

7 B. Hövels, K. Visser & H. Schuit, *Over 'hamers' en 'vasthouden' gesproken. Vijfentwintig jaar middelbaar beroepsonderwijs in Nederland: terug- en vooruitblik*, Nijmegen: KBA 2006.

8 EVC: erkenning van eerder verworven competenties.

9 A. Westerhuis & M. van den Dungen, *Leren & Werken; de balans opge-maakt. Integrale eindrapportage van de monitoring voor PLW*, Den Bosch/ Utrecht: echo 2011.

3.2 Inhoudelijke aandachtspunten

Een aansprekend onderdeel van het advies van de Commissie is het toekennen van individuele ontwikkelbudgetten, die kunnen worden ingezet gedurende de gehele loopbaan, van jong tot oud. Even los van onder meer de vraag naar de methodiek van waardebepaling van die budgetten en de waarborging van rechtsbescherming van betrokkenen, rijst de vraag waar en op welke manier zelfstandigen, uitzendkrachten en personen met een arbeids-overeenkomst deze budgetten straks concreet kunnen inzetten. Hoe wordt de bestemming van het budget gereguleerd? Deze vraag raakt aan de juridische infrastructuur van het mbo en laat zich aan de hand van twee invalshoeken toelichten. In eenvoudige terminologie gesteld, gaat het om: (a) wat geldt als 'leren op school'; (b) wat geldt in het verlengde daarvan als 'leren in de beroepspraktijk'?

Ad (a) Leren op school

Uitgangspunt is dat het individuele ontwikkelbudget straks in eerste aanleg wordt gevoed met overheids-geld. Het is dan logisch te verwachten dat er regels komen voor de wijze waarop dit budget kan worden ingezet, en dat die regels onder meer gaan over de te veronderstellen kwaliteit of waarde van het onderwijs- of leertraject. Te verwachten valt bijvoorbeeld dat het budget, voor zover bekostigd door het rijk, enkel inzetbaar is op trajecten van *formeel leren*, oftewel leren binnen een bewust daarvoor georganiseerde context en gericht op het behalen van een diploma ('leren op school').¹⁰ Trajecten van informeel leren (cursussen, trainingen) of non-formeel leren (spontaan leren door het opdoen van (werk)ervaring) zouden wel eens buiten het budget kunnen vallen, omdat daarbij meestal niet eenvoudig valt te verantwoorden welk resultaat met de inzet van de door het Rijk beschikbaar gestelde middelen wordt verkregen.

Daarmee is de kous echter nog niet af, want onder meer in het mbo zijn er op grond van de Wet educatie en beroeps-onderwijs (WEB) twee typen aanbieders van formele opleidingen. Ten eerste de bekende mbo-instellingen: regionale opleidingscentra (roc's), agrarische opleidingscentra (aoc's) en vakinstellingen (art. 1.3.1 t/m 1.3.3 WEB). Deze instellingen krijgen anno 2020 rijksbekostiging voor studenten die op de opleidingen staan ingeschreven. Ten tweede zijn er de soms iets minder bekende 'private' aanbieders, die door de overheid erkende opleidingen aanbieden (art. 1.4.1 WEB), bijvoorbeeld TIO Teach, NCOI, Kappersacademie en Schoevers. Deze opleidingen worden door de studenten in kwestie (en/of hun werkgevers) betaald. De opleidingen bij zowel de mbo-instellingen als de erkende aanbieders moeten met hun opleidingen voldoen aan hetzelfde door de minister vastgestelde kwalificatiedossier (art. 7.2.4 WEB) en inhoudelijk vallen beide op basis van de Wet op het onderwijstoezicht onder het toezicht van de Inspectie

10 Onderwijsraad, *Over de drempel van post-initieel leren*. Den Haag: Onderwijsraad 2012.

van het onderwijs. Daarmee rijst de vraag: als er overigens geen formeel verschil is, mag het individuele ontwikkelbudget dan ook bij beide typen aanbieder worden ingezet? Of gelden verschillende voorwaarden, bijvoorbeeld: bij een start vóór je achttiende jaar móet het onderwijstraject plaatsvinden bij een mbo-instelling, bij een start daarna mág het ook bij een erkende aanbieder? En – zo ja – op grond van welke inhoudelijke argumentatie wordt een dergelijk verschil dan gemaakt? De beantwoording van deze vragen ligt sinds jaar en dag in het onderwijsveld zeer gevoelig, omdat hiermee belangen en marktposities in het geding zijn.¹¹ Deze gevoeligheden zijn bij de uitwerking van het advies van de Commissie-Borstlap niet zo makkelijk te vermijden en zullen van duidelijke antwoorden moeten worden voorzien.

Ad (b) Leren in de beroepspraktijk

Een andere gevoeligheid die met het voorgaande samenhangt, betreft de vraag: wat geldt als leren in de beroepspraktijk en waar moet dat plaatsvinden?

Hoofregel bij mbo-opleidingen is dat zij altijd een component beroepspraktijkvorming (bpv: leren in de praktijk van het beroep) omvatten. De voorschriften ten aanzien van de omvang van de component bpv in een opleiding variëren per het type leerweg (art. 7.2.7 WEB). Bij een opleiding volgens de beroepsopleidende leerweg (bol: de schoolse variant, met studiefinanciering) ligt het maximum aan bpv lager dan bij een opleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg (bbl: de duale variant waarin vanuit een arbeidsovereenkomst wordt geleerd). De opleiding bepaalt overigens zelf waaruit de bpv bestaat; daar zijn geen landelijke voorschriften voor gegeven. De bpv moet wel uitgevoerd worden bij een daartoe erkend *leerbedrijf*. De erkenning van een leerbedrijf vindt plaats op grond van art. 7.2.10 WEB door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). De SBB hanteert hiervoor een reglement.¹² Na erkenning van een leerbedrijf dient de SBB, op grond van art. 1.5.1 WEB, bovendien toezicht te houden op de kwaliteit van de leer-werkplek; dit gebeurt overwegend marginaal. De Inspectie van het onderwijs houdt op haar beurt toezicht op de kwaliteit van de uitoefening van de wettelijke taken van de SBB (art. 3 lid 1 onder b sub 3 van de Wet op het onderwijstoezicht). Kortom, het toezicht op hetgeen in het leerbedrijf als zodanig gebeurt, valt anno 2020 onder het toezicht van de SBB – die daaraan tot op heden enkel een marginale uitvoering geeft – en *niet* onder de Inspectie van het onderwijs.¹³ Zowel voor de inrichting van de bpv in een opleiding, als voor het toezicht op de bpv

door de SBB geldt dat deze niet of nauwelijks van nadere richtlijnen of criteria zijn voorzien.

Kan dit in regeltechnisch opzicht vrij lichtvoetige stelsel van bpv-erkenning en -toezicht blijven bestaan als met de komst van individuele ontwikkelbudgetten de overstap wordt gemaakt van aanbod- naar vraagfinanciering in het beroepsonderwijs? En dan niet alleen voor post-initiële leertrajecten, maar ook voor de initiële onderwijsloopbaan? De verwachting is immers dat er dan meer flexibiliteit en beweging in het aanbod van formele onderwijstrajecten gaan ontstaan, van waaruit als vanzelf de vraag opkomt naar verantwoording en waarborging van kwaliteit, vooral als het gaat om leren op de werkplek, de bpv. Het is de vraag of het huidige stelsel daarop voldoende is voorbereid en of de bestaande regels geschikt (genoeg) zijn om de door de Commissie beoogde verandering te faciliteren. Ook dit punt vergt nadere uitwerking.

En dan nog een laatste kwestie. Ook bij de erkenning van leerbedrijven is de laatste jaren gebleken dat vormen van arbeid en arbeidsrelaties flexibeler worden. Bijvoorbeeld is de vraag gerezen of en – zo ja – in hoeverre uitzendwerkgevers en/of detacheerders wel ‘leerbedrijf’ kunnen zijn. De aanleiding hiervoor was een casus waarin bleek dat een uitzendbureau een formele status had als leerbedrijf en uitzendkrachten stuurde naar bijvoorbeeld tuinders of bouwers die geen formele erkenning hadden; op die werkplek vond vervolgens hun bpv plaats. Voldeed deze bpv wel aan het (abstracte) kader van de WEB? Uiteindelijk is hierover door de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State uitspraak gedaan. De Afdeling oordeelde dat bpv moet plaatsvinden binnen en onder de verantwoordelijkheid van de arbeidsorganisatie van het leerbedrijf zelf.¹⁴ Dit impliceert dat een uitzendbureau alleen dan leerbedrijf kan zijn als het bpv betreft die op de locatie van het uitzendbureau plaatsvindt, bijvoorbeeld voor een administratieve of secretariële opleiding. Verder kan ook als leerbedrijf gelden een bedrijf waarbij ‘werken op wisselende locaties’ eigen is aan het betreffende beroep, bijvoorbeeld in geval van een schilders- of hoveniersbedrijf. Volgens de Afdeling is de SBB in andere situaties gerechtigd uitzend- en/of detachingsbureaus erkenning als leerbedrijf te onthouden. Dit roept de vraag op of en in hoeverre uitzendkrachten straks – al dan niet in combinatie met hun werk – (delen van) het ontwikkelbudget (en waar dan) kunnen inzetten in het kader van hun ‘leven lang ontwikkelen’.

4. Drie routes van werken én leren

In deze bijdrage is ingegaan op het deel van het advies van de Commissie-Borstlap dat handelt over een leven lang ontwikkelen. De concrete aanbevelingen die de Commissie

11 Zie voorts R. van Schoonhoven, ‘De bekostiging van scholen: de verdeling van een schaars publiek recht’, in: *Nederlands Juristenblad*, 2019 (30), p. 2188-2195.

12 *Stcrt.* 2019, 37824.

13 R. van Schoonhoven, *De beroepspraktijkvorming in het mbo: regulering en toezicht. Paper in het kader van jurisprudentie inzake afdrachtvermindering onderwijs* (art. 14 WVA), Amsterdam: VU 2018.

14 Zie recent ABRvS 27 maart 2019 (ECLI:NL:RVS:2019:959) en voorts ECLI:NL:RVS:2015:3314, ECLI:NL:RVS:2015:3312 en ECLI:NL:RVS:2015:3313.

in dat verband formuleert, zijn: (a) kom tot een individueel ontwikkelbudget; (b) stel loopbaanwinkels in; (c) ga uit van een geïntegreerde benadering.

Over (b) en (c) is opgemerkt dat bij de uitwerking in en met het mbo-veld vooral gewaakt moet worden voor de idee als ware deze concretisering geheel nieuw. Voor wat betreft (a) is opgemerkt dat dit plan raakt aan de juridische infrastructuur van het beroepsonderwijs, omdat bij de uitwerking vragen zullen rijzen over waar en op welke wijze dit budget kan worden ingezet. Ten eerste: kan het budget worden gebruikt enkel bij de bekostigde mbo-instellingen of ook bij de erkende mbo-aanbieders worden ingezet? Ten tweede: moet met de flexibilisering van het aanbod waartoe de plannen aanleiding zullen geven, niet ook gekeken worden naar nadere regulering van en het toezicht op de beroepspraktijkvorming? En in de derde plaats: kan de huidige regel dat uitzendbureaus in beginsel geen erkend leerbedrijf kunnen zijn, in het licht van de aanbevelingen van de Commissie worden gehandhaafd?

In het algemeen is de indeling van de drie rijbanen van regulering van werk die de commissie voorstelt, zeer helder: een rijbaan voor personen met een arbeidsovereenkomst, een voor zelfstandigen en één voor uitzendkrachten. Deze indeling zou bij de uitwerking van een leven lang ontwikkelen vastgehouden kunnen worden, zodanig dat voor elk van deze rijbanen wordt geïnventariseerd welke aanwending/welke plaats het individuele ontwikkelbudget kan krijgen en welke rol loopbaanwinkels hiervoor (al dan niet) kunnen spelen. Verschillen die bij die uitwerking ontstaan, zullen vooral inhoudelijk moeten worden beargumenteerd, niet alleen vanuit de relatie met werk maar ook en vooral vanuit de relatie met onderwijs. Dat wordt een aardige sudoku-puzzel, maar geen onmogelijke. Het onderwijsveld staat daar blijkens reacties van onder meer de MBO Raad en de SBB in ieder geval voor open.¹⁵

15 MBO Raad: <https://www.mboraad.nl/nieuws/reactie-op-commissie-borstlap-%E2%80%98zorgen-om-kwetsbare-groepen%E2%80%99>.
SBB: <https://www.s-bb.nl/nieuws/beroepsonderwijs-en-bedrijfsleven-geven-impuls-aan-een-leven-lang-ontwikkelen>.
NRTO: https://www.nrto.nl/news/reactie-op-rapport-commissie-borstlap-land-willen-werken-naar-nieuw-ontwerp-regulering-werk/?allow_cookies=true.